

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE DOLI - ESSENTE DIRITTI



26607/19

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 9708/2018

Cron. 26607

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. VITTORIO NOBILE - Presidente - Ud. 06/06/2019
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere - PU
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Rel. Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 9708-2018 proposto da:

A S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA DELL'EMPORIO 16/A, presso lo studio dell'avvocato ILARIA PAGNI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato RICCARDO DEL PUNTA;

- **ricorrente principale - controricorrente incidentale**

2019  
2152

**contro**

MLG , elettivamente domiciliata in ROMA, VIA SABOTINO 46, presso lo studio

dell'avvocato FRANCESCA PAPARONI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato LAURA LATINI;

**- controricorrente e ricorrente incidentale -**

**nonchè contro**

**E** S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA DELL'EMPORIO 16/A, presso lo studio dell'avvocato ILARIA PAGNI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato RICCARDO DEL PUNTA;

**- controricorrente al ricorso incidentale -**

avverso la sentenza n. 1268/2017 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 20/09/2017 R.G.N. 1705/2016; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/06/2019 dal Consigliere Dott. CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO che ha concluso per l'accoglimento ricorso principale assorbimento del ricorso incidentale;

udito l'Avvocato RICCARDO DEL PUNTA;

udito l'Avvocato LAURA LATINI.

---

**FATTI DI CAUSA**

1. La Corte d'appello di Milano, con sentenza n. 1268 pubblicata il 20.9.2017, in parziale accoglimento dell'appello di MLG e in parziale riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato il 27.11.2015 ed ha condannato A s.r.l. al pagamento di una indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. La Corte territoriale, per quanto ancora rileva in questa sede, ha escluso che il collegamento economico funzionale tra la A s.r.l., agenzia per il lavoro, e la E s.r.l., utilizzatrice, consentisse di individuare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro della M, formalmente dipendente a tempo indeterminato della agenzia.

3. Ha fondato la declaratoria di illegittimità del recesso sulla mancata prova, da parte della formale datrice di lavoro A s.r.l., dell'impossibilità di adibire la M, dichiarata idonea con limitazioni alle mansioni di ausiliario socio assistenziale (A), a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

4. Ha escluso la manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso ed ha applicato la tutela di cui all'art. 18, comma 5, richiamato dal successivo comma 7, l. n. 300 del 1970 come modificato dalla l. n. 92 del 2012, determinando l'importo dell'indennità risarcitoria in misura pari a dodici mensilità sul presupposto di una anzianità lavorativa dal 19.4.2014 al 27.11.2015.

5. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso A s.r.l., affidato a due motivi, cui ha resistito con controricorso e ricorso incidentale, quest'ultimo articolato in quattro motivi, la M

6. A s.r.l. e E s.r.l. hanno depositato controricorso al ricorso incidentale. A s.r.l. ha depositato memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

**RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Col primo motivo di ricorso A s.r.l. ha censurato la sentenza per violazione e falsa applicazione di norme di diritto, in relazione all'art. 3, seconda

parte, L. n. 604 del 1966 e agli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81 del 2015 (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.).

2. Ha premesso che correttamente la Corte di merito aveva riconosciuto come due distinti soggetti giuridici l'agenzia di somministrazione A s.r.l. e la utilizzatrice E s.r.l.; ha rilevato come proprio in ragione di tale distinzione, A s.r.l. non avesse alcun potere di disporre la collocazione della lavoratrice presso E s.r.l., risultando pertanto erronea in diritto e contraddittoria la conclusione adottata nella sentenza impugnata di illegittimità del licenziamento per mancata prova della impossibilità di reimpiego della M presso E s.r.l. in mansioni compatibili. Ha aggiunto come quest'ultima avesse rifiutato la prosecuzione della missione per l'assenza di mansioni compatibili con la parziale idoneità fisica della M ; che, ove anche fosse stata dimostrata l'esistenza di una posizione di guardarobiera presso E s.r.l., compatibile con le predette limitazioni, A non avrebbe comunque potuto disporre ed esigere tale reinserimento.

3. La sentenza impugnata si sarebbe in tal modo posta in contrasto sia con la normativa in materia di somministrazione di lavoro, negando il carattere triangolare dello schema della somministrazione, sia con la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, avendo addebitato ad A s.r.l. l'inadempimento all'obbligo di ricollocazione in concreto non esigibile.

4. Col secondo motivo la ricorrente principale ha dedotto omesso esame di un fatto decisivo della controversia che è stato oggetto di discussione tra le parti (art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.).

5. Ha sostenuto come la Corte di merito avesse omesso del tutto l'esame di fatti acquisiti in causa attestanti il corretto espletamento, da parte di A , della procedura di messa in disponibilità per mancanza di occasioni di lavoro, di cui all'art. 25 del c.c.n.l. per le Agenzie di somministrazione del 7.4.2014; procedura decisiva al fine del giustificato motivo oggettivo di recesso in quanto consistente in una procedimentalizzazione dell'obbligo di *repechage*.

6. Col primo motivo di ricorso incidentale la M ha denunciato l'omesso esame di un fatto decisivo della controversia che è stato oggetto di discussione tra le parti (art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.), per avere la Corte territoriale

respinto la domanda di accertamento dell'unicità di impresa tra A s.r.l. e E s.r.l. senza esaminare la testimonianza di CP, dipendente della prima società come responsabile di filiale dal 2014 al 2016, che aveva dichiarato: "Ricordo che A nella persona di I o P comunque i responsabili dell'azienda stessa, ha mandato una e.mail alla direzione E, in cui ero in copia per conoscenza, con scritto di istruire il medico affinché non venisse data l'idoneità alla M"; deposizione decisiva al fine di dimostrare il collegamento tra le due società, la commistione di ruoli tra i responsabili delle stesse (I era amministratore delegato di E s.r.l.) e l'esercizio da parte di A s.r.l. di un potere gerarchico sui dipendenti della E, nel caso di specie rispetto al medico competente di quest'ultima.

7. Col secondo motivo la ricorrente incidentale ha censurato la sentenza per omesso esame di un fatto decisivo della controversia che è stato oggetto di discussione tra le parti (art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.), per avere la Corte d'appello, in conseguenza del mancato riconoscimento della unicità di impresa tra A s.r.l. e E s.r.l., omesso di esaminare la deposizione della C che avrebbe consentito di applicare la tutela di cui all'art. 18, commi 7 e 4, L. n. 300 del 1970 e successive modifiche, per insussistenza del fatto posto a base del recesso.

8. Col terzo motivo la lavoratrice ha dedotto violazione e falsa applicazione di norme di diritto, in relazione all'art. 18 cit., commi 7 e 5 (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.), per non avere la sentenza impugnata dichiarato la nullità del licenziamento per insussistenza del fatto posto a base dello stesso ed applicato la tutela reintegratoria.

9. Col quarto motivo la M ha dedotto, in via residuale, violazione e falsa applicazione di norme di diritto, in relazione all'art. 18 cit., commi 7 e 5 (art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.), per avere i giudici d'appello riconosciuto l'illegittimità del licenziamento per mancanza del giustificato motivo oggettivo e liquidato una indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza considerare la reale anzianità di servizio

della lavoratrice, avendo la stessa prestato attività lavorativa presso E s.r.l. dall'1.10.2008 al 27.11.2015.

10. Si esamina anzitutto, per ragioni di priorità logica, il primo motivo di ricorso incidentale che risulta inammissibile.

11. In base al nuovo testo dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., applicabile *ratione temporis*, è denunciabile per cassazione solo il vizio di "omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti".

12. Secondo l'orientamento espresso dalle Sezioni Unite (sentenza n. 8053 del 2014) e dalle successive pronunce conformi (cfr. Cass., 27325 del 2017; Cass., n. 9749 del 2016), l'omesso esame deve riguardare un fatto, inteso nella sua accezione storico-fenomenica, principale (ossia costitutivo, impeditivo, estintivo o modificativo del diritto azionato) o secondario (cioè dedotto in funzione probatoria), la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali e che abbia carattere decisivo. Non solo quindi la censura non può investire argomenti o profili giuridici, ma il riferimento al fatto secondario non implica che possa denunciarsi, ai sensi dell'art. 360 comma 1, n. 5 c.p.c., anche l'omesso esame di determinati elementi probatori.

13. La censura mossa dalla ricorrente incidentale non investe l'omesso esame di un fatto inteso in senso storico-fenomenico bensì la testimonianza resa dalla sig.ra C , quindi un elemento probatorio; difetta inoltre il carattere di decisività che non può annettersi ad una prova orale, suscettibile di valutazione da parte del giudice sia quale dato in sé e sia unitamente all'intero corredo probatorio.

14. Il secondo motivo di ricorso incidentale, logicamente dipendente dal primo motivo dichiarato inammissibile, può considerarsi assorbito.

15. Si esamina ora il ricorso principale, posticipando l'esame dei residui motivi di ricorso incidentale.

16. Deve premettersi che la fattispecie in esame ricade sotto la disciplina dettata dal d.lgs. n. 276 del 2003, in quanto il contratto di somministrazione di lavoro tra A s.r.l. e la M risulta stipulato con effetto dal 19.5.2014, epoca anteriore all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015, che

ha nuovamente regolato l'istituto, abrogando gli artt. da 20 a 28 del decreto legislativo del 2003.

17. La somministrazione di lavoro si realizza attraverso un sistema di contratti che coinvolge l'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore e il lavoratore. Mentre il rapporto tra agenzia ed utilizzatore è regolato da un contratto avente natura commerciale, il rapporto tra agenzia e lavoratore è riconducibile allo schema della subordinazione.

18. Nel contratto di lavoro subordinato tra agenzia e dipendente, quest'ultimo si impegna a svolgere la prestazione in favore di un terzo. Lo svolgimento dell'attività lavorativa assume rilievo sotto un duplice profilo: quale adempimento dell'obbligo del prestatore nel rapporto di subordinazione con l'agenzia e di esecuzione da parte di quest'ultima del contratto commerciale stipulato con l'utilizzatore, con un evidente collegamento funzionale tra i due contratti. Ciascun contratto conserva le caratteristiche e la disciplina proprie del rispettivo tipo negoziale, ma entrambi risultano legati al medesimo scopo di garantire unità di lavoro subordinato flessibile ad un soggetto diverso dal datore di lavoro formale ma che esercita poteri e prerogative proprie di quest'ultimo (cfr. art. 20 comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003: "per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore"; cfr. anche Cass. n. 6870 del 2019).

19. Il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra agenzia e lavoratore, può essere a tempo indeterminato oppure a termine, come espressamente previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 276 del 2003 che ne individua le rispettive condizioni di liceità. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato può essere somministrato presso un utilizzatore senza limiti di durata oppure a termine, non risultando normativamente imposta una simmetria tra la durata del rapporto di lavoro e quella del rapporto commerciale.

20. Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, come quello concluso tra A s.r.l. e la M ), l'art. 22, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003 prevede che "i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al

codice civile e alle leggi speciali"; l'art. 20, comma 2, seconda parte, stabilisce: "Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore ...".

21. Da tali disposizioni, che contengono un rinvio generale allo statuto normativo del lavoro subordinato, si ricava come il rapporto di lavoro tra il lavoratore a tempo indeterminato e l'agenzia di somministrazione resti in vita anche nei periodi di inattività del dipendente per mancanza di cd. missioni, permanendo a carico delle parti le rispettive obbligazioni: per il lavoratore, di messa a disposizione in attesa di occasioni di lavoro e per l'agenzia datrice di lavoro, di reperire occasioni di lavoro e di pagare l'indennità di disponibilità, che ha natura retributiva in quanto corrispettivo della disponibilità dovuta dal dipendente.

22. Con riferimento alla fase risolutiva del rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore, che rileva ai fini della causa in oggetto, l'art. 20, comma 2, seconda parte, stabilisce ulteriormente: "Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto"; l'art. 22, comma 4, prevede: "Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12".

23. Per effetto di tali previsioni, al rapporto tra agenzia e dipendente a tempo indeterminato è applicabile l'apparato protettivo del lavoro subordinato anche per ciò che attiene alla disciplina della fase estintiva del rapporto di lavoro, quindi i presupposti per il legittimo esercizio del potere di recesso ed i connessi oneri di allegazione e di prova a carico della parte datoriale; risultando le tutele inderogabili del lavoro subordinato indifferenti alle vicende del contratto commerciale e da queste non influenzabili.

24. Da tali premesse discende che una grave mancanza del lavoratore, ove anche idonea in base alla disciplina contrattuale a determinare la risoluzione anticipata della missione, potrà costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento soltanto in presenza dei presupposti di cui all'art. 2119 c.c. o all'art. 3, L. n. 604 del 1966.

25. Parimenti, ai fini del giustificato motivo oggettivo (ferma l'inapplicabilità della normativa sui licenziamenti collettivi), non solo deve escludersi che possa essere sufficiente la cessazione della missione presso l'utilizzatore, atteso che ciò non fa venir meno l'obbligo di disponibilità del lavoratore a tempo indeterminato; ma deve anche escludersi che l'estinzione del contratto commerciale a tempo indeterminato (ad es. per risoluzione anticipata ecc.) possa di per sé giustificare il recesso dell'agenzia dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, non potendo il potere datoriale di recesso essere svincolato dai presupposti di legittimità dettati dalla normativa sui licenziamenti individuali.

26. In base a quest'ultima normativa (art. 5, L. n. 604 del 1966) devono essere definiti gli oneri di prova gravanti sull'agenzia di somministrazione, tenendo conto delle peculiarità del rapporto di somministrazione di lavoro e del contenuto delle obbligazioni delle parti. In particolare, il legittimo esercizio del potere di recesso da parte del somministratore nei confronti del dipendente a tempo indeterminato, per ragioni estranee alla sfera soggettiva, sarà subordinato alla dimostrazione della impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente nonché dell'impossibilità di mantenere lo stesso in condizione di ulteriore disponibilità (nella particolare struttura del rapporto di lavoro somministrato, la ricerca di altra occupazione ai fini dell'obbligo di *repechage* finisce per coincidere con l'oggetto dell'adempimento contrattuale dell'agenzia nei confronti del dipendente).

27. Alla luce di tali considerazioni in diritto, occorre ora esaminare i motivi del ricorso principale della A s.r.l..

28. Il primo motivo non può trovare accoglimento.

29. La Corte d'appello ha ritenuto non assolto l'onere, gravante su A s.r.l., di prova dell'impossibilità di ricollocare la dipendente, cioè di reperire altre occasioni di lavoro a cui destinare la predetta in somministrazione. Più esattamente, la sentenza impugnata, in base alla deposizione della teste sig.ra C (valutata come particolarmente significativa sia per il ruolo della stessa di addetta al personale e incaricata dell'inserimento della M e sia per la precisione delle dichiarazioni), ha accertato l'esistenza, all'epoca di cessazione della missione della M presso la E s.r.l., non solo della mansione di guardarobiera presso la R, ma anche di "numerose attività aperte e vacanti" a cui la lavoratrice poteva essere assegnata.

30. La censura di violazione di legge avanzata col motivo di ricorso in esame è argomentata sul rilievo della impossibilità per la A s.r.l., agenzia di somministrazione, di imporre alla cliente E s.r.l. l'utilizzazione della M quale guardarobiera. Essa presuppone che l'unica posizione di lavoro all'epoca disponibile e compatibile con la professionalità e le limitazioni della lavoratrice fosse quella di guardarobiera presso la E s.r.l..

31. In realtà la pronuncia di secondo grado si basa su un diverso accertamento in fatto, che include la disponibilità, all'epoca di riferimento, non solo della citata mansione di guardarobiera presso E s.r.l., ma anche di altre "numerose attività aperte e vacanti".

32. In ragione di ciò, la censura di violazione di legge risulta inammissibile. Questa Corte (cfr. Cass. 18782 del 2005; n. 195 del 2016; n. 23847 del 2017; n. 6035 del 2018) ha più volte precisato come il vizio di violazione di legge investe immediatamente la regola di diritto, risolvendosi nella negazione o affermazione erronea della esistenza o inesistenza di una norma, ovvero nell'attribuzione ad essa di un contenuto che non possiede, avuto riguardo alla fattispecie in essa delineata; il vizio di falsa applicazione di legge consiste, o nell'assumere la fattispecie concreta giudicata sotto una norma che non le si addice, perché la fattispecie astratta da essa prevista - pur rettamente individuata e interpretata - non è idonea a regolarla, o nel trarre dalla norma, in relazione alla fattispecie concreta, conseguenze giuridiche che contraddicano la pur corretta sua interpretazione. L'ambito applicativo dell'art. 360, comma 1, n.

3 c.p.c. presuppone la mediazione di una ricostruzione del fatto incontestata, che nel caso di specie difetta; laddove l'allegazione, anche implicita, di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa (come avviene nel caso in esame attraverso l'ampio riferimento nel ricorso a documenti e alla corrispondenza tra le due società) è esterna all'esatta interpretazione della norma e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, sottratta perciò al sindacato di legittimità.

33. Neppure il secondo motivo di ricorso principale può essere accolto.

34. La A s.r.l. ha allegato di aver svolto la procedura, prevista dall'art. 25 del c.c.n.l. Agenzie di somministrazione di lavoro del 7.4.2014, per il caso di mancanza di occasioni di lavoro per il dipendente a tempo indeterminato dell'agenzia. Tale procedura, che si svolge col concorso delle OO.SS. e sotto il monitoraggio del Fondo Bilaterale Forma.Temp., prevede un percorso di riqualificazione professionale del lavoratore finalizzato ad una più agevole ricollocazione sul mercato, con un sostegno economico a favore del medesimo. La società ricorrente ha allegato il proficuo svolgimento del percorso di riqualificazione professionale della M (formazione in materia di utilizzo PC e di comunicazione) nonché l'avvenuta attestazione ad opera delle OO.SS. di adeguatezza e coerenza della procedura con l'art. 25 c.c.n.l..

35. La sentenza d'appello, effettivamente, non contiene cenno alcuno a tale procedura, nonostante la questione fosse stata trattata nella memoria A in appello, alle pagg. 42-48 (come riportato nel ricorso in cassazione a pag. 15).

36. Secondo la tesi della società ricorrente, la procedura contrattuale bilaterale appena descritta rappresenterebbe una "procedimentalizzazione, nel particolare settore delle Agenzie, del principio della ricerca di un ripescaggio che deve...contrassegnare, secondo la giurisprudenza, la determinazione datoriale di licenziare per giustificato motivo oggettivo", con conseguente decisività dei fatti non esaminati dalla Corte di merito, in quanto essi stessi dimostrativi dell'impossibilità di ricollocare la dipendente.

37. L'assunto difensivo secondo cui lo svolgimento della procedura contrattuale sarebbe sufficiente a soddisfare l'onere probatorio sull'obbligo di *repechage* non appare in alcun modo fondato.

38. La previsione nel c.c.n.l., art. 25, comma 20, secondo cui: "Qualora le attività di riqualificazione definite nell'accordo non abbiano portato alla ricollocazione del lavoratore/trice o dei lavoratori coinvolti, e permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia al termine della ~~periodo di~~ procedura può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo", non può costituire valida deroga alla disciplina legale in materia di licenziamento, dovendo la legittimità dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro essere valutata dal giudice unicamente in relazione alle nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo, e alle eventuali tipizzazioni del contratto collettivo (cfr. art. 30 della legge n. 183 del 2010), e non risultando, nel settore delle agenzie per il lavoro, attribuita per legge efficacia derogatoria al contratto collettivo, come accade ad esempio per la disciplina in materia di licenziamenti di cui alla l. n. 223 del 1991.

39. Lo svolgimento della procedura contrattuale (il cui mancato rispetto non determina alcuna nullità o illegittimità ma comporta solo sanzioni economiche, ai sensi dell'art. 25, comma 15, c.c.n.l.), non esonera il datore di lavoro dall'onere di prova degli elementi costitutivi del legittimo esercizio del potere di recesso e, nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, dell'impossibilità di *repechage* (Cass. n. 10435 del 2018; n. 32159 del 2018) che per il dipendente a tempo indeterminato di una agenzia di somministrazione consiste nella impossibilità di reperimento di altre occasioni di lavoro in un arco di tempo congruo (sulla congruità dell'intervallo di tempo nessuna allegazione è contenuta nel ricorso A s.r.l.), potendo l'esito della procedura suddetta costituire elemento indiziario valutabile dal giudice unitamente al restante materiale probatorio.

40. Proprio quest'ultima considerazione, tenuto conto della valutazione complessiva compiuta dalla Corte territoriale, porta a negare alla procedura contrattuale e all'esito della stessa, che si assumono quali fatti non esaminati

nella sentenza impugnata, quel carattere di decisività invece necessario ai fini del vizio di cui al nuovo testo dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., secondo quanto statuito dalle Sezioni Unite di questa Corte (sentenza n. 8053 del 2014).

41. Per le considerazioni finora svolte, il ricorso principale deve essere respinto.

42. Si esamina ora il terzo motivo di ricorso incidentale proposto dalla lavoratrice. Lo stesso è infondato.

43. Si censura la mancata applicazione della tutela reintegratoria, ai sensi dell'art. 18, comma 4, l. n. 300 del 1970 come modificato dalla l. n. 92 del 2012, senza considerare che la sentenza d'appello ha escluso che fosse integrata la "manifesta" insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, intesa, in conformità ai precedenti di questa Corte (Cass. n. 10435 del 2018; n. 2930 del 2019), quale evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento.

44. Infondato è anche il quarto motivo di ricorso incidentale atteso che la Corte di merito ha correttamente tenuto conto, ai fini risarcitori, dell'anzianità di servizio maturata dalla M alle dipendenze dell'Agenzia di somministrazione che ha proceduto al licenziamento.

45. La questione giuridica oggetto di causa, relativa al licenziamento del dipendente a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione e al contenuto del relativo onere probatorio, ha carattere di novità, non risultando sul punto precedenti pronunce di questa Corte; ciò costituisce valida ragione per la compensazione delle spese del giudizio tra tutte le parti processuali.

46. Si dà atto della sussistenza, nei confronti della ricorrente principale e di quella incidentale, dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso principale e quello incidentale.

Compensa le spese del giudizio di legittimità tra tutte le parti processuali.



R.G. n. 9708/2018

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente principale e incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale e incidentale, a norma del comma 1 bis del medesimo art. 13.

Così deciso in Roma il 6.6.2019.

Il Consigliere est.

Dott.ssa Carla Pontario

Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO



Il Presidente

Dott. Vittorio Nobile

